

【実践報告】

学級経営に困難を感じている担任への援助

根田 真江* 荻間澤 勇人**

本事例は、同僚と管理職との関係に悩んでいる担任教師に対して、学年主任である報告者が援助を行った報告である。面接、観察、質問紙を用いたアセスメントにより、同僚や管理職の担任教師への学級経営に対するネガティブな評価が関係を悪化させていると考えられ、担任教師を情緒的に支援することと学級経営を具体的に支援することで、担任教師のストレスを軽減し、同僚や管理職との関係改善を目指した。面接は、担任教師の鬱積した感情を浄化し、構成的グループ・エンカウンターなどを用いた学級経営への支援は、学級集団内にルールを定着させるとともに授業態度や清掃活動を改善した。学級経営に困難を抱えている担任教師には、受容的なカウンセリングと指導スキル獲得など学級づくりに対する支援が必要であることが示唆された。

キーワード：ネガティブな評価、情緒的支援、学級経営支援

【はじめに】

学校現場では、難しい子どもへの対応が求められたり、教師間で協力が得られなかったり、管理職との意見が食い違ったり、学習指導の成果があがらないことなどが原因で、悩みやストレスを感じている教師は少なくない。また、子どもと心が通じあったり、自らの教育実践が認められたりするような実感がもち難いことから、教職に取り組もうとする内発的な意欲を失っている教師も多く、メンタルヘルスの悪化が懸念されている。

教員の心の健康に関する調査研究会協力者会議（1993）は、教師の心の不健康が学校教育活動に及ぼす影響について、「一つは、児童生徒への学習活動への支障である。二つは、学校教育に対する保護者の不満・不平の招来である。三つは、同僚教師の負担の増加である。」とし、教師のメンタルヘルスの悪化が教師個人の問題だけに止まらないことを指摘している。すなわち、教師のメンタルヘルスの悪化は、本人にとってつらいことであるとともに、職場環境を悪化させたり、最終的には子どもの学力や人格形成にまで悪影響を及ぼしたりする深刻な問題であると考えられる。

したがって、教育実践に困難を感じて苦戦している教師や教職にやりがいを見いだせずに意欲を失っている教師に対して、深刻な状況を改善するような具体的な対応や希望をつなぐような心的援助が求められていると考えられる。

【事例の概要】

1. 対象者の問題の概要

A 教諭（30代男性）

199x年9月、A教諭から報告者（学年主任）に、職場のことで悩んでいるとの相談があった。A教諭によれば、校内で授業時数が一番多かったり、生徒会指導の校務分掌を受け持ったりなど、A教諭が他の同僚よりも仕事を頑張っているにもかかわらず、誰からもいたわりの言葉がない。そればかりではなく、6月ごろから「学級の生徒が掃除をサボっている」、「朝自習のときうるさい」など同僚からチクリチクリ言われようになった。とうとう昨日、A教諭の担当しているクラスの生徒の前で、ある同僚から「生徒指導がぜんぜんなっていない」などと怒鳴られてとても情けなくなった。同僚の毒のある言葉がとても気に入り、職場の同僚たちの陰湿さにはもうこれ以上耐えられないとのことであった。

* 住田町立有住中学校

** 岩手県立盛岡農業高等学校

また、管理職はこのように同僚から不当な扱いをされているA教諭を保護してくれない。むしろA教諭の言動の些細なことを取りあげては、強い口調で叱責してくる。これまで管理職から叱責されるたびにひどく落ち込み、年次休暇を取ってどうにかやり過してきた。しかし、もう限界で、同僚および管理職には強い憤りを感じている。今の職場が本当にいやになって、仕事もしたくなかったということであった。

A教諭は、教員になって6年目、4月に転任して現任校では1年生を担当している。報告者はA教諭と同じ学年に所属し、学年主任と教育相談係を務めていることから相談を持ちかけられたと思われる。

2. 対象者についての心理教育的アセスメントの焦点、方法と結果

(1) 心理教育的アセスメントの焦点

A教諭は職場の同僚や管理職から理不尽な扱いを受けていることで悩んでおり、強い憤りを感じていることからストレスが高い状態にあると、報告者は推測した。また、「クラスの生徒が排除をサボっている」、「朝自習のときうるさい」などと同僚に指摘されたり、管理職から叱責されたりしていることから、A教諭は学級経営に困難を抱えているのではないかと報告者は推測した。そこでアセスメントの焦点は主に、A教諭のストレスの状況とストレス源を探ることとした。

(2) 心理教育アセスメントの方法

報告者がアセスメントを行った。その方法は面接法及び観察法とした。

面接法を採用した理由は、今現在、A教諭が「もうこれ以上耐えられない」、「もう限界で同僚および管理職には強い憤りを感じている」という強い感情を抱えていることから、早急にA教諭の悩みや葛藤を他者に開示することにより、鬱積した感情を吐き出して浄化が必要であると考えたためである。そして、そのうえでA教諭の職場に対する動機を低下させたものは何かを聞き取ることによって明らかにし、対応の視点を得る必要があると考えたためである。すなわち、A教諭が「同僚の毒のある言葉がとても気になっている」、「同僚から怒鳴られてとても怖くなった」と受け止めたことは、職場のどのようなことからなのか面接を通して把握する必要があると考えたのである。

観察法を採用した理由は、報告者と同じ職場であるためA教師や同僚・管理職の観察が容易であり、状況の把握がより多角的にできると考えたためである。

(3) 心理教育アセスメントの結果

1) 面接法からの結果

A教諭との面接は、放課後に集中的に4回実施された。放課後にしたのは、職場を離れるほうが話しやすいことと放課後のみしか時間が確保できないことからであった。

4回の面接から、ストレスの状況とストレスの源について次のように報告者は判断した。ストレスの状況については、A教諭は職場に対して不快な感情を強く抱いていて、極めてストレスが高い状態にあると判断した。根拠は、①延々と職場の同僚たちの陰湿さや管理職の不当性を訴えていたことと、②半構造化面接でストレス尺度を実施したところ強いストレスを示すレベルであったことである。

ストレス源については、学級経営がうまくいかないと学級経営に対する同僚や管理職からのネガティブな評価がA教諭のストレス源になっていると判断した。根拠は、①A教諭の話から、以前より学級の生徒に指示が通らないことがあったり、清掃、給食、朝自習の指導がうまくいかなかったりなど学級経営上の悩みがあったこと。②A教諭の学級できまりが守られていないなど、職員室で話題になることがあり、同僚の言動に神経質になっていたこと。③同僚や管理職からA教諭の学級経営に対して直接的に指摘や指導をされて、A教諭は同僚や管理職からネガティブな評価をされていると強く感じたということからである。

すなわち、①学級経営が実際にうまくいかないこと、②職員室で話題にされるなど間接的に評価されてつらいこと、③同僚や管理職に直接的に指摘されてつらいこと、この3つがストレス源になっていると考えられた。

2) 観察法からの結果

職員室にいるA教師は、「生徒と丁寧にかかわる授業で、個々の生徒の能力を最大限に引き出してやりたい」と言って、空き時間のほとんどを教材研究に費やし、授業の準備には大変熱心にあたっているように見えた。しかし同僚とは話しかけられたことに必要最小限の応答をし、自分から話題を見つけて話しかけると

か私的なことを話すことはなく、意図的に同僚や管理職との接触をさせているように見えた。

また、A教諭の学級の短学活では「静かにしてください」が連呼され、うるさくなって話し合い活動がうまく進んでいないのを見かけることが頻繁にあり、またA教諭の学級での報告者の授業では、数人の男子生徒が立ち歩きなど自分勝手な行動をとることがあり、他の生徒たちの私語も目立ってきた。このことから、報告者は、A教諭が①同僚との接触を避けることでストレスを回避していること、②学級経営が困難な状況にあると判断した。

3. 心理教育アセスメントに基づく教育援助の方針と計画

援助の目標は、第1にA教諭の鬱積した感情を浄化して情緒的に安定させることで、今抱えているストレスを軽減すること。第2に学級経営を支援することで同僚や管理職との関係が改善し、ストレスを解消することであった。また、その援助は同僚であり、学年主任でもある報告者からのものがふさわしいと考え、援助方針とした。

援助は3段階に分けて実施するように計画した。すなわち、第1段階では、A教諭が同僚と管理職に対してこれ以上耐えられないほどのストレスを感じていることから、面接を通してA教諭の話しを十分に聞きとることで鬱積した感情を浄化することである。

第2段階では、パーソナリティにはふれずに客観的な生徒理解をし、介入の視点を得るために、学級生活満足度尺度（河村・田上，1997）を用いる調査法で、学級の状況を把握し、対応の方針を立てることである。

第3段階では、A教諭の担任する学級の状態に合った学級経営について、スキルアップを図る等具体的な手立てに関する支援をすることで、同僚や管理職との関係の改善を目指すことである。

4. 教育援助の経過の概要

前記の計画に従って、3段階に分けて報告する。

なお、報告者は、学年主任という立場でA教諭の学級経営についてのかかわりをもった。

第1段階 199x年9月

この段階では、A教諭との信頼関係の中で、鬱積した感情を浄化する段階である。A教諭が自己嫌悪や無

力感に陥ることを極力避けることを目的として進めた。面接における態度はA教諭に対する受容と共感が主であった。具体的には、個別面接を職場以外の場所ですべて4回実施した。1回目は、同僚の自分に対する嫌がらせ、恨み、管理職に対する不信などA教諭の激しい感情が語られた。2回目は、主に気になる同僚や管理職の言動について、どんなときにどのように言われたのか、どの同僚の言動が心に突き刺さるのか等が語られた。3回目は、学級経営で困っていることを中心に、いくら努力しても指導が生徒に徹底されないことや親からのバッシングもあり教師としての自信をなくしていること等の内容であった。4回目は、同僚や生徒とどのようにになりたいかの聞き取りを中心に面談が進められた。

A教諭は面談を重ねるごとに徐々に表情が和らいできた。4回目には「同僚や職場は嫌だけど、学級の生徒はかわいいし、指導にもやりがいがある。ここで辞めたら、悔いがあるので何とかして同僚を見返してやりたい。」とこれからの希望をA教諭が語るようになったので、当初の目的であった鬱積した感情を浄化することは達成された。

第2段階 199x年9月～199x年10月

この段階は、A教諭が落ち込まないように情緒的な支援をするとともに調査法による報告者の介入が主であった。具体的には、学級生活満足度尺度（河村・田上，1997）を用いて、A教諭の担任する学級の状況を把握するものであった。

9月から4回の面談を通して、A教諭が学級経営で悩んでいること、同僚や管理職からのネガティブな評価がA教諭のストレス源になっていることが語られた。そしてそのなかで、A教諭のストレスを軽減するためには学級経営の立て直しが不可欠であることがA教諭と報告者とで確認された。そこで、学級経営の立て直しのためには、A教諭の担任する学級の状況を把握する必要があることを報告者が提案し、学級生活満足度尺度（河村・田上，1997）を実施することにした。

1回目の学級生活満足度尺度（河村・田上，1997）を用いた調査は10月に実施された。この調査から、A教諭の担任する学級は、被侵害得点が高く、承認得点が低い学級生活不満足群型であると推測された。すなわち、学級生活をする上でのルールが守られずに、好

き勝手な行動をしている生徒がかなりいてA教諭の指示が通らない状況にあると報告者は推測した。

学級状況の把握として、A教諭の担任する学級は、学級生活不満足群や侵害行為認知群にプロットされている生徒が学級生活満足群にプロットされている生徒を引き下げ、学級全体のモラルがさらに低下していく可能性があり、ルールの定着など早急に学級経営に対する対応が必要であると報告者が判断した。

A教諭は、「生徒が掃除や当番をさぼったり、授業でうるさくしたときにはその都度注意をしてきた。生徒は注意されるとそのときは指示に従うが、その場限りで目を離すと直ぐに元に戻ってしまった。教師として、よくないことは見逃さずに注意しているのになぜ守られないのかかわからなかった。調査から、学級生活不満足群型であると診断されて、ある程度厳しい結果を覚悟はしていたものの正直なところショックであった。しかしながら、今の学級をよくするには集団としてのルールの確立が必要だということがわかり、そのための手だてをしたい」と話していた。

第3段階 199x年10月～200x年3月まで

この段階は、学級生活満足度尺度(河村・田上, 1997)を用いた調査法の結果に基づいて、具体的にA教諭の担任する学級経営を支援するものであった。

調査から、A教諭の学級経営に最初に必要なサポートは、集団生活をする上での最低限のルールを確認し、徹底させるための手立てであると報告者は判断した。そこで、A教諭によりよい学級生活にするために必要なルールを生徒と確認し、しだいに生徒にとってニーズの高いルールへと段階的に取り組むことを報告者が提案した。「集団生活をする上での最低限のルールの徹底させるための手立て」は、10月の第3週からはじめられ、4週間実施された。朝の会で「今日の行動目標」を決めて、学級で皆が決めたルールが守れたかどうかを毎日帰りの会で確認すること、守れた場合にはしっかりと評価して成功体験として意識化させること、守れなかった場合には、しかるのではなく、その原因を明らかにしどうすれば守れるのかを考えさせる等のことに留意して、実施された。この4週間の実施で「立ち歩かない、騒がないなど、集団生活をする上での最低限のルールが守られるようになった」との報告がA教諭よりなされ、働きかけたことの手応えが感じられ

たようであった。

次にA教諭の学級の生徒たちの多くが侵害行為を感じていることから構成的グループ・エンカウンターを用いて楽しい経験を共有することと対人行動のスキルの定着を図ることを報告者が提案した。構成的グループ・エンカウターの実施にあたっては、報告者とA教諭がティームティーチングの形態をとって行われた。この形態をとったのは、構成的グループ・エンカウンターを報告者が実際に行うことが、リーダーとしてのモデルとなりA教諭が具体的な指導スキルを習得するのに役立つとともに、A教諭の担任する生徒たちにも同時に援助できると報告者が判断したためである。構成的グループ・エンカウンターは道徳等の時間を用いてのべ6回実施された。第1回目は、「さいころでトーク1」を6人組で抵抗の少ない内容で行われた。第2回目は、「さいころでトーク2」を友人関係に関する生徒のアンケートをもとにやや内面に迫る内容で行われた。第3回目は、「トーク&トーク1」3人1組で、依頼、拒否、観察者の役割を決めてロールプレイを取り上げて行われた。第4回目は、「トーク&トーク1」の対象を広げて、「トーク&トーク2」という内容で行われた。第5回目は、「いいところ探し1」班員のいいところをシートに書いて交換する形式で実施された。第6回目は、「いいところ探し2」メンバーを変えていいところ探しが行われた。

この構成的グループ・エンカウターの6回の実施で、生徒たちの対人行動のスキルの定着までには至らなかったもののお互いのことを知れてよかったとか話すことが楽しかった等の感想が多くみられた。A教諭は、構成的グループ・エンカウンターを実施する上で、「1つの指示で1つの行動をさせることが、とても参考になった」と話し、指示の出し方に興味を示した。A教諭は「これまで、一度に複数の指示を出すことが多く、そのことが原因で生徒の行動が徹底されなかったのではないかと思った」ということであった。このようなA教諭の気づきは、ルールの定着を図るための具体的な指導スキルの習得につながるものであり、ティームティーチングでの指導形態は有効であると報告者は判断した。また、A教諭の担任する生徒が構成的グループ・エンカウンターを通して、楽しい経験を先生や仲間と共有することができたことで、学級集団に

和やかさが増してきていると報告者は感じた。

さらに、般化の手段としてA教諭は、みんなが守らなければならないルールがはっきりしていて、短時間でできるビンゴゲームのようなエクササイズを選んで帰りの会に継続して実施した。繰り返し実施する中でA教諭は、「短い指示は、聞いてくれるようになった。10分くらいであれば、活動も成立し、ショートエクササイズをやるのが苦にならなくなった」と話すようになり、学級集団の変化を実感したようであった。このようなことから、A教諭が学級の生徒に対してリーダーシップを発揮することができるようになったことと、生徒の意識がルールを守ってゲームを楽しむようになってきたと報告者は判断した。

9月、12月、2月の計3回実施された学級生活満足度尺度(河村・田上, 1997)の調査によれば、9月よりも12月、2月と徐々に被侵害得点が低下し、学級生活満足群の生徒が増加するとともに、侵害行為認知群及び学級生活不満足群の生徒が減少していることが確認された。

このような学級づくりの実践で、A教諭から、「だんだん学級が落ち着いてきている、生徒どうしのギクシヤクした関係がやわらいできた、学級でリーダーシップが発揮できて生徒がかわいいと思えるようになった」との報告があった。また、「同僚たちからの授業態度や掃除に対する指摘も少なくなった、それと同時に同僚の言葉や管理職の視線があまり気にならなくなった」との報告があった。

A教諭は報告者とティームティーチングを組んで共同作業をするなかで、「同僚や仕事に対する感じ方や考え方が以前とは違ってきて、気持ちにゆとりをもてるようになってきている」ことも報告した。具体的には、A教諭は以前、頑なに「弱いところは他人には絶対みせるべきではない、同僚は、悪口を言うべきではない、一生懸命努力している人を認めるべきだ」と考えていたが、「人には弱いところもあるから他人に見せても恥ではない、同僚は悪口を言わないにこしたことはない、一生懸命努力している人は認められるにこしたことはないが認められないからといって、価値が無いわけではない」と思えるようになってきたとのことであった。

このようなA教諭からの自己開示から報告者は、A教諭は困難だった学級経営が改善することで徐々に自

らの学級経営に自信をつけてきたと感じた。また、A教諭の学級の授業態度や清掃活動が良好になったことで、同僚や管理職からのバッシングを受ける機会が激減し、結果的に職場での居心地もよくなってきているように報告者からは見えた。

5. 教育援助の評価

本ケースでは、ストレス理論の立場から、対象教諭が同僚や管理職との関係に困難を示していることに對して、情緒的に支援することと具体的に学級経営を支援することで、ストレスを軽減し、同僚や管理職との関係を改善することを目指した。

評価の根拠は、面接法および調査法による介入である。面接法では、A教諭の鬱積した感情を浄化するのに効果があり、A教諭のストレスを軽減し、情緒的な支援として効果があったと考えられる。調査法による介入では①学級生活満足度尺度(河村・田上, 1997)を用いて、構成的グループ・エンカウンターなどの学級経営の具体的な支援が行われたことで、学級生活不満足群優位の学級から学級生活満足群優位の学級へと変容が見られたこと。②学級集団内にルールが定着し、授業態度や清掃活動が改善したこと。③報告者がモデルを示したことでA教諭の学級経営のスキルがアップしたことに効果があったと考えられる。

このようなことから、報告者の面接法及び調査法による介入は、A教諭が学級集団づくりのスキルを獲得するなど学級経営の改善を促進する支援になったとともに、ストレスを軽減するなど同僚や管理職との関係の改善を支援したと考えられる。

【考察】

本ケースの教育実践において参考にした理論は、ストレス理論、エンカウンター、及び調査法による学級集団づくりなどである。また、根田(2002)は、教師は対外的なよい評価を得ることと子どもとかわかることでやりがいが増すが、生徒や同僚との関係が困難な状態になるとバーンアウトし易いという指摘している。本ケースの実践では、生徒や同僚との関係が困難な状態になるとバーンアウトし易いという教師に対してのサポートの一方策を示すことができたのではない

かと考えられる。

本ケースは、学級経営に困難を抱えている教師には受容的なカウンセリングと行動変容を促す具体的な支援が必要であることを示唆する結果と考える。

【引用文献】

河村茂雄・田上不二夫 1997 いじめ被害・学級不適
応児童発見尺度の作成 カウンセリング研究, 30,
112-120.

教員の心の健康等に関する調査研究会協力者会議

1993 教員の心の健康等に関する問題について
(審議のまとめ) 文部省教育助成局地方課編 教
育委員会月報, 517, 15-29.

根田真江 2002 修士論文「中学校女性教師のバー
ンアウトについての検討—教職のやりがい意識
の視点から—」 岩手大学

(2011年11月15日 受稿, 2012年9月20日 受理)

The Support for Class Teachers Experiencing Difficulty in Class Management

Sanae Neda (Arisu Junior High School), Hayato Karimazawa (Morioka Agriculture High School)

In this case, a head teacher of a grade consulted a support for class teachers who were experiencing distress in their relationships with colleagues and administrators. It proposed that these relationships might deteriorate because their colleagues or administrators negatively rated class teachers on class management on the basis of assessments such as interviewing, observation, and questionnaires. The purpose of this paper is to alleviate stress in class teachers and to improve their relationships with colleagues and administrators by providing emotional support for class teachers and concrete support in classroom management. Interviewing could release their pent-up emotions, and support for classroom management with Structured Group Encounters (SGE) could establish rules for the class group and improve students' attitudes during both class and their cleaning activities. We conclude that classroom teachers experiencing difficulty in class management could benefit from support in the areas of receptive counseling and instruction skill development.

Key word : negative assessment, emotional support, support for class management